

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی
واحد مرودشت

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی
پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد
گرایش: روانشناسی صنعتی و سازمانی

عنوان:

**ویژگی های سازمان های نورو تیک و رابطه ی آن
با ابعاد عدالت و تعهد سازمانی
در شهرداری شیراز**

استاد راهنما:

دکتر حجت الله جاویدی

استاد مشاور:

دکتر عباداله احمدی

نگارش :

رویا باقرزاده

شهریور ۱۳۹۱

سپاسگذاری

بدینوسیله از زحمات روزافزون استاد بزرگوار آقای دکتر جاویدی که با جدیت بسیار و رفتار شایسته و همچنین آقای دکتر احمدی که با صبر و حوصله مثال زدنی مرا در نگارش و اصلاح این پژوهش یاری نمودند ، تقدیر و نشکر نموده و آرزوی رستگاری و سلامتی روزافزون را به جهت ایشان از خدای بزرگ خواستارم.

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی شاخص‌های سازمان‌های نوروپیک (وسواسی، پارانوئید، افسرده، نمایشی و اسکیزوئید) و رابطه‌ی آن با عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) و تعهد سازمانی (عاطفی، مستمر و هنجاری) انجام شد. جامعه آماری کلیه کارکنان معاونت‌های شش‌گانه و شهرداری‌های نه‌گانه شهرداری شیراز، به تعداد مجموع ۱۶۰۰ نفر بوده است. از جامعه مذکور نمونه ۴۰۰ نفری زن و مرد انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه سازمان‌های بیمار (نوروپیک)، پرسشنامه عدالت سازمانی مورمن و نیهوف و پرسشنامه تعهد سازمانی می‌یر و آلن بود. نتایج نشان داد ابعاد عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) با ویژگی پارانوئید رابطه منفی و معنادار دارد. بین عدالت تعاملی با ویژگی‌های پارانوئید، افسرده و اسکیزوئید سازمان نوروپیک رابطه قوی منفی و با ویژگی وسواسی رابطه معنادار و مثبت دارد. عدالت توزیعی با ویژگی‌های وسواسی، نمایشی و اسکیزوئید رابطه معنادار و مثبت و با ویژگی پارانوئید رابطه‌ی معنادار و منفی دارد. عدالت رویه‌ای با ویژگی‌های وسواسی، نمایشی رابطه معنادار و مثبت و با ویژگی پارانوئید، افسرده رابطه‌ی معنادار و منفی دارد. همچنین مؤلفه‌های تعهد سازمانی (عاطفی، مستمر و هنجاری) در شغل با ویژگی وسواسی رابطه قوی مثبت و معنی‌دار دارد. تعهد عاطفی با ویژگی‌های پارانوئید، افسرده و اسکیزوئید رابطه منفی و معنادار و با ویژگی وسواسی رابطه مثبت و معنادار می‌باشد. تعهد مستمر نیز با ویژگی‌های وسواسی، نمایشی، افسرده و اسکیزوئید رابطه مثبت و معنادار دارد. تعهد هنجاری نیز با ویژگی وسواسی رابطه مثبت و معنادار دارد. بین تعهد سازمانی و ویژگی‌های وسواسی و نمایشی رابطه‌ی مثبت و معنادار دارد. همچنین ویژگی وسواسی دارای بالاترین قدرت پیش‌بینی را برای عدالت سازمانی و تعهد سازمانی را داراست.

کلید واژه‌ها: سازمان‌های نوروپیک، عدالت سازمانی، تعهد سازمانی.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	فهرست مطالب
	فهرست جداول
	پیوستها
	فصل اول: طرح کلی پژوهش
۲.....	مقدمه
۵.....	بیان مساله
۹.....	اهمیت و ضرورت پژوهش
۱۱.....	اهداف پژوهش
۱۲.....	سؤالات پژوهش
۱۲.....	تعاریف نظری و عملیاتی متغیرها
	فصل دوم: پیشینه پژوهش
۱۷.....	مقدمه
۱۹.....	عدالت سازمانی
۱۹.....	مفهوم عدالت
۲۰.....	تعاریف عدالت
۲۴.....	ابعاد عدالت سازمانی
۲۴.....	عدالت توزیعی
۲۵.....	عدالت رویه ای
۲۷.....	عدالت تعاملی

۲۹	عوامل مؤثر در عدالت سازمانی.....
۳۴	دیدگاههای نظری عدالت سازمانی
۳۸	پیامد های عدالت سازمانی.....
۴۰	تعهد سازمانی
۴۲	نظریه های تعهد سازمانی
۴۳	اهمیت تعهد سازمانی
۴۴	انواع تعهد
۴۶	عوامل مؤثر در تعهد سازمانی
۴۷	نظریات مختلف درباره تعهد سازمانی
۴۷	مدل تعهد سازمانی آلن و می یر
۴۸	تعهد عاطفی
۴۸	تعهد مستمر
۴۹	تعهد هنجاری.....
۵۴	ویژگی های شخصی مؤثر بر تعهد سازمانی.....
۵۶	راهکارهای مؤثر در افزایش تعهد سازمانی.....
۵۷	سازمان نورو تیک
۵۹	سبک های نورو تیک و سازمان ها
۶۰	پنج سبک نورو تیک
۶۱	ویژگی های برجسته هر سبک نورو تیک
۶۲	سازمان پارانوئید
۶۴	سازمان وسواسی
۶۶	سازمان نمایشی

۶۷ سازمان افسرده
۶۹ سازمان اسکیزوئید
۷۲ بازنگری پژوهش های انجام شده
۷۲ عدالت سازمانی
۷۸ تعهد سازمانی
۸۶ سازمان های نوروتیک
۹۰ نتیجه گیری

فصل سوم: روش پژوهش

۹۲ روش پژوهش
۹۳ جامعه آماری
۹۴ نمونه آماری
۹۴ ابزار جمع آوری اطلاعات
۹۴ پرسشنامه ویژگیهای سازمان های نوروتیک
۹۵ پرسشنامه عدالت سازمانی
۹۶ پرسشنامه تعهد سازمانی
۹۶ روش اجرای پژوهش و طرح مورد نظر
۹۷ روشهای تجزیه و تحلیل داده ها

فصل چهارم: تحلیل یافته های پژوهش

۹۹ مقدمه
۹۹ یافته های توصیفی
۱۰۲ یافته های استنباطی

نتایج مربوط به سؤالات پژوهش ۱۰۲

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

خلاصه ۱۰۷

بحث و نتیجه گیری ۱۰۸

محدودیت‌های پژوهش ۱۱۴

پیشنهاد‌های پژوهش ۱۱۶

فهرست منابع ۱۱۷

فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول ۴-۱: توزیع افراد مورد مطالعه بر حسب میزان تحصیلات.....	۹۹
جدول ۴-۲: توزیع افراد مورد مطالعه بر حسب جنسیت.....	۱۰۰
جدول ۴-۳: توزیع افراد مورد مطالعه بر حسب گروه سنی.....	۱۰۰
جدول ۴-۴: میانگین و انحراف استاندارد متغیر عدالت سازمانی و ابعاد آن و ویژگی‌های سازمان نوروپیک و تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن.....	۱۰۱
جدول ۴-۵: همبستگی پیرسون برای تعیین رابطه بین ویژگی‌های سازمان نوروپیک با ابعاد عدالت سازمانی.....	۱۰۲
جدول ۴-۶: هم بستگی پیرسون برای تعیین رابطه بین ویژگی‌های سازمان نوروپیک با مؤلفه های تعهد سازمانی.....	۱۰۳
جدول ۴-۷: رگرسیون همزمان برای تعیین میزان تاثیر ویژگی‌های سازمان نوروپیک بر عدالت سازمانی.....	۱۰۴
جدول ۴-۸: رگرسیون همزمان برای تعیین میزان تاثیر ویژگی‌های سازمان نوروپیک بر تعهد سازمانی.....	۱۰۵

فصل اول

طرح کلی پژوهش

مقدمه

در سالهای اخیر به نیروی انسانی سازمان ها توجه بسیاری شده و بدین منظور گام های موثری نیز در جهت نهادینه کردن این حرکتها آغاز گردیده که باید از زوایای مختلف به آن نگاه کرد و ارتباط آنها را با هم کشف نمود، چرا که عواملی مانند عدم ارتباط موثر مدیر با کارکنان، عدم ارزشیابی صحیح، کاهش حقوق، عدم رشد، ارتقاء و غنای شغلی می تواند این محیط را از حالت تعادل خارج سازد به عبارت دیگر تا زمانی که نیروی انسانی از عدالت، رضایت، انگیزش و تعهد شغلی قابل قبول برخوردار نباشد، سایر فعالیتهای سازمان نتیجه و ثمره لازم را نخواهد داشت (ایمانی، ۱۳۸۶).

افراد بیشتر عمرشان را در سازمان ها یا در رابطه با سازمان ها سپری می کنند و این موضوع نشاندهنده اهمیت جایگاه سازمان ها در دنیای کنونی است. اما در مورد عدالت در سازمان ها چه تحقیقات و مطالعاتی صورت پذیرفته است؟ عدالت سازمانی^۱ به طور گسترده ای در رشته های مدیریت، روان شناسی کاربردی^۲ و رفتار سازمانی^۳ مورد تحقیق و مطالعه قرار گرفته است. تحقیقات نشان داده اند که فرایندهای عدالت نقش مهمی را در سازمان ایفا می کنند و چطور برخورد با افراد در سازمان ها ممکن است باورها، احساسات، نگرش ها و رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد (مرامی، ۱۳۷۸).

۱-Organizational justice

۴- Citizenship behavior

۲-Applied Psychology

۳-Organizational Behavior

رفتار عادلانه سازمان با کارکنان عموماً منجر به تعهد بالاتر آن‌ها نسبت به سازمان و رفتار شهروندی^۴ فرا نقش آن‌ها می‌شود. از سوی دیگر افرادی که احساس بی‌عدالتی کنند، به احتمال بیشتری سازمان را رها می‌کنند یا سطوح پایینی از تعهد سازمانی را از خود نشان می‌دهند و حتی ممکن است شروع به رفتارهای ناهنجار مثل انتقام جویی کنند. بنابراین درک اینکه چگونه افراد در مورد عدالت در سازمانشان قضاوت می‌کنند و چطور آن‌ها به عدالت یا بی‌عدالتی درک شده پاسخ می‌دهند، از مباحث اساسی خصوصاً برای درک رفتار سازمانی است. با وجود این، نیل به موفقیت و پیشرفت همه جانبه و تأمین رفاه و آسایش به صرف وجود سازمان‌ها تحقق نمی‌یابد، بلکه برای این منظور به سازمان‌های کارآمد و اثر بخش نیاز است (میچل^۱، ترجمه شکرکن، ۱۳۷۸).

یکی دیگر از متغیرهایی که می‌تواند در تحقق اهداف سازمان نقش اساسی ایفا کند تعهد سازمانی^۲ است. تعهد سازمانی رفتارهای افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد، تعهد^۳ بیانگر احساس هویت و وابستگی فرد به سازمان است، هیچ سازمانی نمی‌تواند بدون تعهد و تلاش کارکنان موفق گردد، کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند نظم بیشتری در کار خود دارند و مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و کار می‌کنند، مدیران باید تعهد و پایداری خود و کارکنان به سازمان را حفظ کرده و پرورش دهند. تعهد سازمانی مانند مفاهیم دیگر رفتار سازمانی به شیوه‌های متفاوت تعریف شده است، البته معمولی‌ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می‌گیرند و یا نوعی احساس وفاداری به سازمان بیان شده است، تعهد سازمانی یک نگرش^۴ مهم شغلی و سازمانی است که در طول سال‌های گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان رشته‌های رفتار سازمانی و روان‌شناسی خصوصاً روان‌شناسی اجتماعی^۵ بوده است، تأثیر مثبت تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان‌ها در بسیاری از تحقیقات مورد تأیید قرار گرفته است (یعقوبی و

۱- Mitchell
۲- Organizational commitment
۳- Commitment
۴- Attitude

۵- Social Psychology
۶- Turner
۷- Hans
۸- Averd

همکاران، ۱۳۸۷). از طرف دیگر یکی از عوامل مؤثر در بازده سازمان و پابرجایی نیروی انسانی، سلامت روان است که به عنوان پایه نگهدارنده، تعادل بخش و هماهنگ کننده حلقه های ارتباطی سازمان نقش ایفا می کند (ترنر^۶ و هانس^۷، ۲۰۰۵). آورد^۸ (۲۰۰۱، به نقل از شکروی، ۱۳۸۸) ذکر می کند یک سازمان سالم و ارتباط مدار تنها در کنار یک مدیر و رهبری قوی، عاقلانه و شور انگیز که در تمام سطوح سازمانی رسوخ کرده، به وجود می آید. در تأیید این نظر ذکر کرده اند، نقش مدیران در سلامت سازمانی، زمانی بیشتر مشخص می گردد که معلوم شود آن ها عواملان کلیدی برای ایجاد تغییر در سازمان ها جهت حرکت سازمان به سوی سلامت بیشتر باشند و به همین دلیل در سال های اخیر پویایی شگرفی برای فهم، شناسایی و بازسازی سازمان ها صورت گرفته است (ریکس و همکاران^۱، ۱۹۹۰، به نقل از شکروی، ۱۳۸۸). در مقابل مفهوم «سلامت سازمانی» مفهوم «بیماری سازمانی» هم مورد توجه قرار گرفت و در نگاه روان شناسانه به سازمان ها، سازمان های دارای آسیب های روانی مورد توجه بیشتری قرار گرفتند (کتز دووریس و میلر^۲، ۱۹۸۶، ۱۹۸۴، کتز دووریس و میلر^۳، ۲۰۰۳، ۲۰۰۴). سازمان ها از گروهی از افراد تشکیل شده اند و همه گروه ها برای خود هنجارهایی را به وجود می آورند که به عنوان استانداردهایی مورد قبول اعضای آن گروه قرار می گیرند. اما این نکته را نباید از نظر دور داشت که تشکیل گروه و تیم همیشه مثبت نمی باشد و گاهی به علل مختلف گروه ها خودشان عامل ایجاد تنش، فشار روانی و مشکلات دیگر می گردند (رابینز^۳، ترجمه پارسایان، ۱۳۸۵) و باعث هیجانی شدن و ابتلای سازمان ها به اختلال های هیجانی و روانی می گردند. کوهن^۴ (۲۰۰۳) معتقدند سازمان ها می توانند از تمایلات سایکوتیک^۵ یا نوروتیک^۶ رنج ببرند. در سازمان های دچار نوروها (نه سایکوزها) بیشتر اختلالات به خاطر شک های درونی و اجتناب کردن ها ایجاد می گردند. الگوی این سازمان ها شامل فقدان عزت نفس، افسردگی مزمن، اختلالات

۱- Rhiks&etc
۲- Miller&Kets de vries
۳- Addams
۴- Cohen
۵- Psychotic
۶- Neurotic

وسواس و سرمستی می‌باشند. برای بررسی این اختلالات نیاز به ابزار و راهکارهایی برای درمان وجود دارد تا مدیران و مسئولان برای تشخیص و درمان آن‌ها اقدام نمایند و با رفع آن‌ها سود حاصل از درمان را به سازمان‌های خود برگردانند.

بیان مسئله

یکی از شاخص‌های برتری یک سازمان نسبت به سازمان دیگر نیروی انسانی می‌باشد. نیروی انسانی وفادار، معتقد به اهداف و سازگار با ارزش‌های سازمانی و متمایل به حفظ عضویت در سازمانی است که حاضر است فراتر از وظایف مورد نظر در شرح شغل، در آن فعالیت نماید و این می‌تواند عامل مهمی در اثر بخشی سازمانی باشد. وجود چنین نیرویی در سازمان موجب افزایش سطح عملکرد و پایین آمدن نرخ غیبت، تأخیر و ترک خدمت کارکنان می‌باشد و وجهه سازمانی را در اجتماع مناسب جلوه داده و زمینه را برای رشد و توسعه آن فراهم می‌آورد. بر عکس نیروی انسانی با احساس وفاداری و تعلق سازمانی کم و متمایل به ترک سازمان، نه تنها خود در جهت نیل به اهداف سازمانی حرکت نمی‌کند، بلکه در ایجاد فرهنگ بی تفاوتی نسبت به مسائل و مشکلات سازمان در بین دیگر همکاران می‌تواند موثر باشد. به نظر می‌رسد یکی از عواملی که در احساس تعلق و وفاداری کارکنان موثر است سبک‌های رفتاری در یک سازمان می‌باشد (کتر دو وریس و میلر^۱، ۱۹۸۴).

با گسترده‌تر شدن مفهوم سازمان‌ها، سازمان به عنوان سیستم باز، در نظر گرفته شد و به یک موجود زنده که دارای یک سیستم هماهنگ می‌باشد، تشبیه گردید (اسپکتور^۲، ۲۰۰۳) و این سیر پیش‌رونده در مفهوم سازمان باعث شد سازمان‌ها به عنوان موجود زنده‌ای که دارای هویتی مستقل از اعضا خود می‌باشند تصور شوند (میچل^۳، ۱۳۷۸، اسپکتور، ۲۰۰۳، سید جوادین، ۱۳۸۷). به گونه‌ای که حتی می‌توانند با هویت جدید

۱- Miller&Kets de vries
۲- Spector
۳- Mitchell

۴- Health Organization
۵- Organizational disease

خود و به خاطر شرایط و اصول حاکم بر خودشان، رفتار کارکنان را نیز تحت تأثیر قرار دهند. وقتی هویتی مستقل و منسجم به سازمان نسبت داده شد، سیر تفکر جدید به سمت و سویی رفت که این شخصیت و هویت می‌تواند دارای "سلامتی سازمانی"^۴ و یا "بیماری سازمانی"^۵ باشد. یک سازمان سالم قادر است مانند فردی سالم، به حیات خود ادامه دهد، به مقاصد خود برسد، موانع موجود بر سر راه خود را بشناسد، برنامه ریزی کند، اجرا کند و به عنوان یک سازمان یادگیرنده عمل کند (ساعتچی، ۱۳۸۳).

(کنز دو وریس و میلر، ۱۹۸۴) برای اولین بار در زمینه سبک‌های رفتاری در مجموعه‌های سازمانی و جو محیط کار، از واژه "نوروز"^۱ استفاده کرده و سازمان‌های نوروتیک را معرفی نمودند. از نظر آن‌ها قدرتی که در سازمان و در روابط رئیس / مرئوس تجلی پیدا می‌کند، تحت تأثیر ویژگی‌های شخصیتی مدیران و جنبه‌های ناخود آگاه مدیران می‌باشد.

در دیدگاه این دو محقق اختلافات نوروتیکی ناخودآگاه کل سازمان را بیمار خواهد نمود. ساختار سازمان‌های نوروتیک^۲ بر مبنای مدیریت نوروتیک به وجود می‌آید که متأثر از پنج سبک رفتاری شامل اسکیزوفرنی^۳، وسواس^۴، افسرده^۵، نمایشی^۶ و پارانویید^۷ می‌باشد. در طرف دیگر عدالت سازمانی^۸ قرار دارد. عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است که همواره در طول تاریخ وجود آن بستری مناسب جهت توسعه جوامع انسانی فراهم کرده است و بعضی مدیران تصور می‌کنند که تنها از طریق اختصاص پاداش‌های مالی می‌توانند مجری عدالت بوده و بر سهم تعهد کارکنان بیفزایند. در حالی که باید توجه نمود که برخورد منصفانه و عادلانه با کارکنان موجب رضایت آنها و احساس برابری و افزایش خشنودی آنها می‌گردد. عدالت سازمانی به علت ارتباط آن با فرآیندهای حیاتی سازمانی مثل تعهد سازمانی، شهروندی مداری، رضایت شغلی در عملکرد، اهمیت زیادی پیدا کرده است (کلکوایت^۹، ۲۰۰۲).

۱- Nervous
۲- Neurotic
۳- Schizophrenia.
۴- Obsession
۵- Depressed

۶- Dramatic
۷- Paranoid
۸- Organizational justice
۹- Colequeite

بی عدالتی اثرات مخربی بر روحیه کار جمعی دارد، زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت الشعاع خود قرار می‌دهد. بی عدالتی و توزیع غیر منصفانه دستاوردها و ستاده های سازمان، موجب تضعیف روحیه تلاش و فعالیت در آنان می‌شود. بنابراین، رعایت عدالت، رمز بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است. رعایت عدالت به ویژه در برخی رفتارهای مدیریتی با کارکنان نظیر توزیع پاداش‌ها، روابط سرپرستی، ارتقاها و انتصابات برای کارکنان حائز اهمیت می‌باشد (حسین زاده، ناصری، ۱۳۸۶).

دو تن از محققان، عدالت سازمانی را ادراک افراد از منصفانه یا غیر منصفانه بودن رفتار سازمان با آنان میدانند، (فولکر^۱ و کروپانزانو^۲، ۱۹۹۸). ادراک برخورد غیر منصفانه سازمان توسط افراد باعث کاهش روحیه، جابجایی و ترک شغل و حتی در مواردی تقابل و رودررویی با سازمان می‌گردد. (پارکر^۳ و کهل می^۴، ۲۰۰۵).

ادراک کارکنان از برخورد منصفانه در کار به شناسایی سه جزء متفاوت از عدالت در سازمان یعنی عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده ای منجر گردیده است (کروپانزانو، ۲۰۰۱). نیروی انسانی با تعهد و تعلق اندک نه تنها خود در جهت نیل به اهداف سازمان حرکت نمی‌کند، بلکه در ایجاد فرهنگ بی تفاوتی نسبت به مسائل و مشکلات سازمان در میان سایر همکاران می‌تواند مؤثر باشد (دیانا وست^۵، ۲۰۰۳). تعهد^۶ از نظر لغوی عبارتست از بکار گرفتن کاری، به عهده گرفتن، نگاه داشتن، عهد و پیمان بستن و در اصطلاح عبارتست از عمل متعهد شدن به یک مسئولیت یا یک باور و ارجاع و اشاره به یک موضوع، همچنین تقبل یا عهده دار شدن انجام کاری در آینده (صادقی فر، ۱۳۸۶).

رعایت عدالت سازمانی توسط مدیران، موجب افزایش تعهد کارکنان به سازمان، ابداع ونو آوری و ماندگاری آنان در سازمان و در نهایت موجب موفقیت و پیروزی سازمان می‌شود و جامعه را از منفعت سازمان و تلاش کارکنان بهره مند می‌نماید (گرینبرگ^۷، ۱۹۸۷).

۱- Folger
۲- Cropanzano
۳- Parker
۴- Kohlmeier.

۵- Diane west
۶- Commitment
۷- Greenberg

از جمله وظایف اصلی مدیریت حفظ و توسعه رفتارهای عادلانه در مدیران و احساس عدالت در کارکنان است . رعایت عدالت به ویژه در برخی رفتارهای مدیریت با کارکنان (توزیع پاداش ها، روابط سرپرستی ، ارتقاء و انتصاب) برای کارکنان حائز اهمیت است . در فرایند توسعه رفتارهای عادلانه و مهم تر از آن شکل دادن احساس عدالت در کارکنان، شناخت چگونگی تاثیر گذاری رفتارهای مبتنی بر عدالت بر رفتارهای سازمانی و از آن جمله تعهد سازمانی کارکنان حائز اهمیت است . لذا با دستیابی به شناخت مناسب از نحوه تاثیر گذاری ابعاد عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی و حیطه های آن ، مدیران این امکان را می یابند که اقدامات مناسب تری را در جهت توسعه احساس عدالت در سازمانها به عمل آورند(سید جوادین و همکاران ، ۱۳۸۷).

افرادی که دچار مشکلات عصبی و روانی می شوند؛ مضطرب، افسرده، بلا تکلیف و بی هدف بوده و در خود فرو می روند و تداوم آن موجب مشکلاتی از قبیل آشفتگی و پریشانی فکر، عدم تمرکز حواس و کاهش توان یادگیری و اختلال در عملکرد فرد می شود که همگی پیش بینی کننده های خوبی برای عدم موفقیت شغلی می باشند. بنابراین حمایت از سلامت روانی کارکنان به منظور پیشبرد اهداف سازمان امری ضروری می باشد.(میرسمیعی و قوام،۱۳۸۷).

لایدن^۱ و کلینگل^۲ در مورد سلامت سازمانی می نویسند: سلامت سازمانی^۳ مفهوماً تقریباً تازه ایست که تنها شامل توانایی های سازمان برای انجام وظایف به طور موثرترین بلکه شامل توانایی سازمان برای رشد و بهبود نیز می گردد. ناظران در سازمانهای سالم، کارکنانی متعهد و وظیفه شناس، روحیه بالا، کانالهای ارتباطی باز و موقعیت بالا و یا بندویک سازمان سالم جایی است که افراد می خواهند در آنجا بمانند و کار کنند و به آن افتخار کنند و خود افرادی موثر و سودمند هستند.(جاهد، ۱۳۸۴).

با توجه به نقش حساس شهرداری در ارائه خدمات به شهروندان و ارتباط رو در رو و مستقیم کارمندان با مردم ، میتوان به اهمیت موضوع پی برد. کارمندان شهرداری میبایست با انگیزه بالا، حس مردم دوستی و عشق به ارائه

۱-Leiden

۲-klingell

۳-Organizational health

خدمت و تعهد سازمانی بالا به جامعه خدمت رسانی نمایند. تعهد سازمانی خوب می تواند ناشی از عدالتی باشد که در سازمان بوسیله مدیران اجرا شده و در بهبود عملکرد کارکنان که ناشی آرامش فکری و اعتدال در رفتار و پیشگیری از محیط استرس زا و در نتیجه سلامت سازمان نقش مؤثر ایفا نماید. حمایت از سلامت روانی کارکنان و پیشگیری از رواج مشکلات عصبی (افسردگی ، اضطراب ، بلاتکلیف و بی ثمر) به منظور پیشبرد اهداف سازمان امری ضروری است. از این رو مسأله اصلی پژوهش بر این مبنا قرار گرفته است که آیا بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با ویژگی‌های سازمان‌های نوروپیک (بیمار) در این سازمان ارتباطی وجود دارد؟

ضرورت و اهمیت پژوهش

اهمیت نیروی انسانی در سازمان تا به اندازه ای است که آنها را مشتریان داخلی می نامند و می توان گفت تا زمانی که مشتریان از فعالیت خود خشنود نباشند، جلب رضایت مشتریان بیرونی بسیار سخت و شاید غیر ممکن باشد. اگر نیروی کار عرق سازمان نداشته باشد و از توانمندی خویش در پیشبرد اهداف سازمان استفاده ننماید، سازمان به اهداف خود نخواهد رسد، بدیهی است کلیه نرم افزارها و سخت افزارها و تکنولوژی های پیشرفته ابزاری هستند که شرط اصلی استفاده کارآمد از آنها داشتن نیروی انسانی آموزش دیده علاقه مند و متعهد است و موفقیت سازمان وابسته به کار و تلاش این نیروها است، بهره گیری بهینه از توانمندی کارکنان موسسات از اهداف اولیه هر سازمان می باشد که جهت تحقق آن ایجاد عدالت، تعهد و رضایت در مورد کارکنان می تواند نقش اساسی داشته باشد (ادریس^۱ و اردلی^۲، ۱۳۸۳ به نقل از امین شایان جهرمی و همکاران، ۱۳۸۸).

مسائل و مشکلات هر سازمان از بعد روحی، که همان سلامت روان است نشأت می گیرد. چنانچه سلامت روان سازمان کارکنان با اهمیت ندادن به آنان مورد تهدید قرار بگیرد، در سازمان احساس آرامش نخواهند کرد. این امر می تواند سایر مؤلفه های سازمان و عوامل پیشرفت و ارتقای آن را به خطر اندازد، چرا که نیروی انسانی و نیازهایش رکن اساسی سازمان محسوب می شود (مصلی نژاد، ۱۳۸۸).

۱-Idris
۲-erdly

به دلیل ارتباط بسیار نزدیک میان ویژگی‌های سازمان نورویتیک با عوامل مختلف تشکیل دهنده سازمان و نقش تعدیل کننده این ارتباط برای حال آینده سازمان‌ها، لازم است سرپرستان و مدیران به عنوان تحلیل گران و برنامه ریزان استراتژیک همواره به این مهم توجه داشته باشند و از تأثیر آن بر متغیرهای دیگر از جمله سلامت روان آگاه باشند. در این میان مدیرانی وجود دارند که شیوه رفتاری آن‌ها عصبی و غیر عادی است. سبک نورویتیک آنان باعث می‌شود که تأثیر گذاری سازمان و کارمندان آنان محو و نابود گردد و به نتایج بی اساس برسند (کirsten^۱، ۲۰۰۵، به نقل از شکروی، ۱۳۸۸). در چنین مواقعی کارمندان، اغلب به دلیل ترس و فرصت طلبی، سبک نورویتیک مدیران خود را تقلید و استفاده می‌کنند و فرهنگ کار دیر یا زود سمی و نورویتیک می‌شود. در فرهنگ‌های سمی، مردم سطح وسیعی از احساس‌های ناکارآمد از قبیل احساس بی حامی بودن، عدم اعتماد، احساس تدافعی، عصبانیت، بی تفاوتی و حتی افسردگی را تجربه می‌کنند. کارمندانی که از روی عادت نورویتیک شده‌اند، این فرهنگ را زمانی که به مقام‌های کلیدی مدیریتی ارتقاء یابند نیز حفظ نموده و آن‌را به کارکنان جدید انتقال می‌دهند. مردم در چنین فرهنگ‌هایی احساس بی عدالتی، به دام افتادگی و عدم اطمینان در مورد شغل و آینده‌شان دارند و به رفتارهایی که برای خود و سازمانشان غیر کارآمد هستند متوسل می‌شوند. این افراد معمولاً استرس و کیفیت پایین زندگی کاری را تجربه می‌کنند و نهایتاً برخی کارکنان، محیط‌های کاری و شغلی را که می‌توانست برای آنان قابل پذیرش باشد ترک می‌کنند تا از مورد سوء استفاده قرار گرفتن خلاص گردند (معتمدی^۲، ۲۰۰۷).

باتوجه به اینکه مهمترین و ارزشمندترین، سرمایه سازمان، سرمایه انسانی آن است و توجه به این سرمایه گرانبها بر روند شکست یا کامیابی سازمانها تاثیر دارد، تلاش برای توسعه تعهد در کارکنان، امر مهمی است که مدیران باید به آن توجه داشته باشند. افراد متعهد تر، به ارزشها و اهداف سازمان پایبندترند و فعالانه تر در سازمان نقش آفرینی خواهند کرد و کمتر به ترک سازمان و یافتن فرصتهای شغلی جدید اقدام می کنند

۱- kirstain

۲- Mahtomedi

(گرینبرگ^۱ و بارون ، ۱۹۸۹). پورتر و همکارانش تعهد سازمانی را موجب پذیرش ارزشهای سازمان تمایل افراد به درگیری در سازمان تعریف می کنند و آن را با معیارهای انگیزه ، تمایل به ادامه فعالیت و پذیرش ارزشهای سازمان اندازه گیری می کنند (پارتو و استیرز ۱۹۸۴). راولز عدالت را مهمترین شاخص سلامتی موسسات اجتماعی می داند (راولز ، ۱۹۷۱). گرینبرگ نیز بر آن است که تحقیقات مربوط به عدالت سازمانی ، بسیاری از پیامدهای رفتاری سازمان را تبیین میکند (گرینبرگ ، ۱۹۸۹). بنابراین عادلانه بودن رفتار، گفتار و منش مدیران و شیوه های توزیع منابع و پادشاهی سازمان ، در پایبندی و تعهد کارکنان به اهداف متعالی سازمان موثر خواهد بود (الوانی و دیگران ، ۱۳۸۷).

با توجه به اهمیت مدیریت و جو حاکم بر سازمان در سلامت سازمانی، از یک سو مدیریت و روشی که عدالت را در یک سازمان نظام می بخشد و از طرفی سلامت یک سازمان به عوامل مهمی نظیر ساختار، طرح، تکنولوژی، نیروی انسانی، رضایت، تعهد و همچنین امنیت شغلی آن سازمان وابسته است. بنابراین مطالعاتی که در مورد عدالت و سلامت یک سازمان و اثرات آن در سازمان ها صورت می گیرد از اهمیت ویژه ای برخوردار است. یکی از اهداف کاربردی پژوهش حاضر شامل موارد ذکر شده در بالا و ضروریاتی مانند یافتن ارتباط منطقی بین عوامل ذکر شده، مدیران سازمان ها بتوانند عملکرد مناسب، سلامت سازمانی و انگیزه و علاقه مندی به کار را به سازمان خود ارزانی دارند.

اهداف پژوهش:

هدف کلی :

هدف از انجام این پژوهش تعیین رابطه بین ویژگی های سازمان های نورو تیک با ابعاد عدالت سازمانی و مولفه های تعهد سازمانی در بین کارکنان شهرداری شیراز می باشد.

۳-Greenberg